

# 【管理者研修】 管理者とは

実施日 年 月 日 事業所名

名 前

# 目次

## 【管理者研修】 管理者とは

---

1

管理者と児童発達支援管理責任者

2

管理者に求められる力

3

成長する事業所づくり

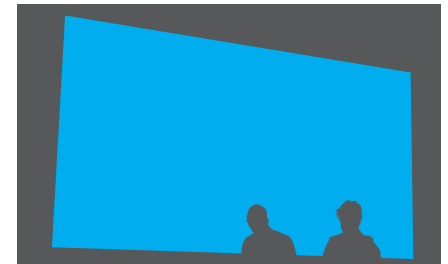
4

まとめ

▶ “管理者” と “児童発達支援管理責任者”

- “管理者” . . . 事業所全体のマネジメント
- “児童発達支援管理責任者” . . . 療育の技術的な指導や他機関との連携

※ 原則として管理者が児発管や児童指導員を兼務することは可能です。  
ただし、それぞれの役割の業務の質が落ちないような、役割や業務の  
分担が必要です。



## ▶ “管理者” と “児童発達支援管理責任者” の違い一覧

	管理者	児童発達支援管理責任者
役 割	事業所の運営管理・収支・労務管理	技術的な指導・個別支援計画の作成
業務内容	職員の配置、備品管理、収支管理、請求業務 関係機関（役所等）との調整、苦情対応など	個別支援計画の作成、モニタリング、 保護者面談、職員への技術指導など
要 件	なし ( 知識や能力を有すると認められる必要がある )	資格・要件必須 ( 実務経験+児童発達支援管理責任者研修修了が必要 )
勤務形態	専ら管理業務に従事する者を 1 名配置 ( 兼務可 )	常勤専従※



## ※ 常勤専従とは

就業規則等のフルタイムの勤務時間（原則週 32～40 時間以上）を働き、勤務時間中、他の職務を兼務せず、特定の職務にだけ従事する（管理者との兼務は可）

▶ “管理者” に求められる能力

- “マネジメント能力” = 事業所の運営を円滑に進める力
- “コミュニケーション能力” = 職員や保護者、関係機関との連携をする力
- “安全管理能力” = 利用者と職員の健康と安全を守る力

他業界の一般的な対人サービス業で求められる力と、同じ力が求められる





## COMMUNICATION

## ▶ “コミュニケーション能力”

- ・ 保護者や学校、関係機関の相談や苦情への対応と、適切な処理、報告
- ・ 関係機関との連携や情報共をし適切な支援につなげる
- ・ 職員の困りごとや相談を受け、対策や解決を図る

## 【 円滑なコミュニケーションのポイント 】

- ・ 自分の意見と違ってても、すぐに否定せずに、まずは“受容”する。
- ・ 個々や組織の性格や能力、立場を把握し、“丁寧”に対応をする。
- ・ 先延ばしにせず、“報告”や“連絡”を必ず行う。
- ・ 相手への“関心”を示す。
- ・ ミーティング等、話し合う“機会”を作る。



## ▶ “マネジメント能力”

### TIME

- ・ 人員配置基準に基づいた、職員に無理のない“シフト管理”
- ・ 施設の良さや特徴を、外部に知ってもらう“周知活動”
- ・ 法令に基づいた各書類の作成や提出
- ・ 間違いのない、請求業務
- ・ 事業所のスタッフ各々の経験値や能力、今までの職務経験にあった研修の企画
- ・ ミーティング等のスケジュール管理

他業界の一般的な対人サービス業で求められる力と、同じ力が求められる

### ▶ “安全管理能力”



RISK

- ・コンプライアンスへの理解と遵守
- ・避難訓練や施設の安全点検、安全指導、再発防止策の策定  
(児童福祉では事前に BCP 安全計画を策定します)
- ・震災情報や事件等の情報を得る
- ・ヒヤリハットの管理と対策の周知
- ・災害マニュアル等の熟知
- ・安全に関する職員への指導
- ・職員や利用者の方の健康管理 (様子や検温など)

#### 【 法令と研修 】

安全管理に関しては BCP の策定や避難訓練、感染症対策などの研修の実施やマニュアル作成が義務付けられており研修頻度や回数等が細かく定められています。

▶ “成長する組織（事業所）” づくり

事業所が成長することが、良い支援に繋がる



『事業所の成長』 = 『スタッフの成長』と『力を発揮できる環境』

【 スタッフが成長する関わり 】

ただ受け入れるだけではなく、必要な場面では“指摘”・“修正”も行い、本人の成長につながる関わりを意識する

【 スタッフを理解する 】

仕事の“業務量”や“負担感”、“メンタル面の変化”、“得手不得手”等、スタッフの状況を把握する



▶ “成長する組織（事業所）” づくり

【 スタッフが成長する声かけ 】

否定ではなく発言の“理由”や“背景”、また“声のトーン”“表情”“視線”“しぐさ”等、“意図をくみ取る関り”を行う。

小さな“変化”や“成長”を“言語化”して伝え、“仕事のやりがい”や、“職場での安心感”をスタッフが得られるようにする。

【 スタッフが成長できる仕組みを作る 】

個々に応じた育成視点を持ち“できる人に任せる”のではなく、フィードバックを習慣化して“育てて任せる”人材育成を行う。

【 職場の雰囲気 = 管理者の気持ちの安定 】

管理者が“機嫌で態度を変えない”。常に“冷静な判断や対応を維持”する事で、トラブル時ほど落ち着いた対応を意識する。

## まとめ

優しさと育てる視点を両立し、スタッフ一人ひとりを理解したうえで、安定した関わりを継続することが、チームを支える管理者の役割になります。

また、全ての事を抱え込むのではなく、他の人の意見を聞いたり、他のスタッフに協力を求めたりして、自分の心と体を健康に保つことも、管理者の大切な仕事になります。

管理者次第で健全な事業所になることを考えて、質の高いサービスを提供していけるようにしましょう。

ご視聴、ありがとうございました。

